

発達障害者に対する支援体制の現状と課題 ～雇用・所得に関わる制度運用に焦点をあてて～

及川 夏美

発達障害は近年ようやく社会的認知が進んできた分野である。発達障害者支援に関わる制度に着目すると、他の障害に比べて発達障害が後発的に認知され始めたことから、「追加的・補足的」に制度に組み込まれており、実際の支援が発達障害者にとって使いやすいものなのか、有効なのか、「生きづらさ」は解消できているのか、といった疑問が生じた。その問いから本研究がスタートしている。

この「生きづらさ」は、発達障害が「わかりにくい」障害であることに起因すると考えられる。「わかりにくい」とは、本人が障害の存在に気づかない、周囲の人々も気づかない、医学的診断における不明瞭さ（症状の多様性、重複性、二次障害の発生等）、社会的認知が他の障害に比べ低い等である。

この「わかりにくさ」ゆえ、多くの発達障害者が「生きづらさ」を解消できずに悩んでいる。それを支援しようとするときに、多くの法律・制度は客観的な診断をもとにした医学モデルを基準に対象者を選別しているため（特に身体障害）、その診断自体に不明瞭さをかかえる発達障害は、その枠組みに入りにくいと考えられる。また、発達障害自体、基本的に完治することがないと考えられているため（変化や対策によって困難が軽減することはある）、医学モデル重視での解決は難しい。よって、支援制度における選別の基準について社会モデルをより重視すべきであり、その事情は特に発達障害において顕著である。

本研究ではオープン就労の推進を基本指針としたうえで、障害特性に起因する「生きづらさ」によって生じる問題から、実際はそれが困難であることに對し、対応策を検討する。発達障害者支援の制度が充実することで、クローズ就労からオープン就労へ移行する選択をする者が増える。それが波及してグレーゾーン層が縮小し、制度の実質的な有効性が向上する、そのことでさらにオープン就労への移行が進み…という好循環を期待し、具体的に雇用率制度、手帳取得、障害年金等について検討を行った研究である。

職員の主体性に着目した組織開発 —社会福祉行政における組織学習—

及川 実祝

生活保護行政に従事する職員が抱える負担や職務遂行上のジレンマを解決するためには変化に対応できる柔軟な組織に近づいていく必要がある。生活保護の運営は厳格な枠組みの中で細かく業務が決められており、職員たちはその枠組みのなかで業務をこなすことで手いっぱいの状態である。そのため、生活保護制度の本来持っている被保護者の自立助長といった本質をとらえることができないまま業務の処理を迫られている。

本研究においては、専門職の本質である社会的使命と組織における業務の両立を組織開発と位置づけている。両立への第一歩として効率化を資源の節約だけではなく、業務全体・成果全体との関係から考える発想の導入が必要である。

とはいえ現実的には生活保護行政は組織全体の成果を求めていきにくい組織である。業務枠組みが厳格に決められているため、柔軟な裁量行使は難しい。このように枠組みに制約された中であっても、福祉的視点からの支援という生活保護制度本来の目的を志向して業務を行っていくことはできないのだろうか。

生活保護制度の本質に即して業務を遂行しようとすると、自己の職責と社会的期待との関連、いわば公益観が必要になる。しかし、社会的期待は多岐にわたり、一貫した職務意識を持つことが難しい。制度の本質を志向するためには、職員自身が枠組みにとらわれず、専門職的価値を大事にし、制度の本質を想定しながら仕事をしていく柔軟性が必要なのである。

以上のことから、専門職の社会的使命と、組織における業務遂行の両立には、業務全体、組織全体での組織学習を通じた組織開発によってアプローチできる可能性がある、とする議論を本論文において展開する。